



KØBENHAVNS KOMMUNE

Økonomiforvaltningen

Center for Økonomi

30-04-2015

Referat af møde i CSO den 23. april 2015

Sagsnr.

2015-0061018

Dato: Den 23. april 2015
Tid: Kl. 11.30-13.30
Sted: Rådhuset, 1. sal, vær. 86
Mødedeltagere:

Dokumentnr.

2015-0061018-16

Sagsbehandler

Jørgen Tejlgaard Peder-
sen/Emil Jelstrup

Repræsentanter for Københavns Kommune

Adm. dir. Mikkel Hemmingsen, ØKF

Dir. Bjarne Winge, ØKF

Adm. dir. Carsten Haurum, KFF

Adm. dir. Else Sommer, BUF

Adm. dir. Anette Laigaard, SOF

Adm. dir. Pernille Andersen, TMF

Adm. dir. Birgitte Hansen, BIF

Repræsentanter for organisationerne

Formand Jan Trojaborg, Københavns Lærerforening

Formand Britt Petersen, FOA/LFS

Fællestillidsrepræsentant Tania Karpatschof, AC

Næstformand Mimi Bargejani, FOA/KLS

Næstformand Karla Kirkegaard, HK/Kommunal Hovedstaden

Faglig sekretær Caja Bruhn, 3F København

Næstformand Steen Vadgaard, FOA 1

Formand Henriette Brockdorff, BUPL Hovedstaden

Kredsformand Vibeke Westh, Dansk Sygeplejeråd, Kreds Hovedsta-
den

Regionsformand Annemette El-Azem Galle, Dansk Socialrådgiverfor-
ening, Region Øst

Sekretariatsmedarbejdere

Kontorchef Lise Rasmussen, ØKF

Specialkonsulent Jørgen Tejlgaard Pedersen, ØKF

Fuldmægtig Emil Jelstrup, ØKF

Chefkonsulent Henning Bickham, KFF

Rådhuset, 2. sal, vær.

50/51

1599 København V

Afbud

Adm. dir. Katja Kayser, SUF

Faglig sekretær Charlotte Thim von Mehren, FOA, Social- og Sund-
hedsafdelingen

Kredsformand Lars Petersen, SL Storkøbenhavn

Telefon

3366 2230

E-mail

JTP@okf.kk.dk

Dagsorden

EAN nummer

5798009809421

www.kk.dk

1. Godkendelse af referat fra mødet den 22. januar 2015

Referatet *medfølger*.

2. Tillidsdagsorden – status

På mødet den 22. januar blev det besluttet, at der skulle gøres status på arbejdet med Tillidsdagsordenen. Der *medfølger*

- Notat om status på Tillidsdagsordenen
- Input fra forvaltningerne

3. Budget 2016 og overførselssagen

Orientering om forventningerne til de kommende budgetforhandlinger og om overførselssagen.

4. Trivselsmålingen 2015

Trivselsmålingen er gennemført og resultaterne foreligger. Der *medfølger* et notat, der beskriver de overordnede resultater og forløbet op til gennemførelsen af målingen.

Den fulde rapport kan findes på

<http://www.kk.dk/nyheder/trivsel-p%C3%A5-danmarks-st%C3%B8rste-arbejdsplads-0>

5. Om- og genplacering

På mødet den 6. november 2015 blev det besluttet, at kommunen skulle undersøge praksis vedrørende omplacering i BUF, SUF og Region Hovedstaden og overveje, om dette giver anledning til ændringer. Det er kommunens opfattelse, at der ikke skal ske ændringer.

6. Sociale klausuler og arbejdsklausuler

Der redegøres for anvendelsen af sociale klausuler og arbejdsklausuler.

7. Eventuelt**Referat****1. Godkendelse af referat fra mødet den 22. januar 2015**

Referatet blev godkendt.

2. Tillidsdagsorden – status

Mikkel Hemmingsen orienterede om, at der er truffet en beslutning om, at status for Tillidsdagsordenen skal behandles i de relevante udvalg, ØU og BR. Den bebudede kommunikationsplan afventer derfor dette. Forvaltningerne har bidraget til evalueringen af Tillidsdagsordenen. Det er gjort kort, hvorfor nogle detaljer ikke er med.

Britt Petersen anførte, at man ikke er god nok til at være udadvendte i forhold til Tillidsdagsordenen – man kan ikke finde noget om kodeks for tillid mv. på KK's hjemmeside. Samtidig er der stor efterspørgsel fra resten af landet på information om KK's arbejde med Tillidsdagsordenen. Det bør derfor kunne ses, at man ønsker at være synlig omkring det, man er i gang med. Der er stor forståelse for, at man har valgt en kort evaluering, men det kan komme til at virke som venstre-håndsarbejde og betyde, at noget er gået tabt undervejs. Hvis ØU skal have et udgangspunkt at arbejde ud fra, er dette ikke tilstrækkeligt. Der mangler fokus på forvaltningernes rolle som understøttende for institutionernes arbejde. Desuden mangler der fokus på MED-udvalgenes rolle i relation til Tillidsdagsordenen. I forhold til fælles uddannelsesinitiativer bør der medtages idéer til nye initiativer, der inddrager leder- og medarbejderrepræsentanter. Ydermere gælder det i forhold til problemstillingen om sygefravær, at arbejdet med Tillidsdagsordenen også er relevant her, idet dette også handler om, hvordan man øger den sociale kapital.

Mikkel Hemmingsen foreslog, at en praktisk vej videre kunne være at aflevere de nævnte bemærkninger til sekretariatet og anføre, at der var en drøftelse i CSO, og at der var nogle ting til de bemærkninger, der blev fremsat.

Pernille Andersen tilsluttede sig Britt Petersens bekymringer, men kunne være bange for, at konsekvensen blev, at man ville gøre tingene på samme måde hele vejen rundt. TMF har for nylig haft en konference, hvor tillid ikke var med som eget punkt – men det betyder ikke, at tillid ikke er i fokus i TMF. TMU drøfter meget tillid i forhold til borgerne, men ikke i forhold til personalet, da TMU ikke er et personaleansvarligt udvalg.

Else Sommer opfattede ikke det, Britt Petersen sagde, som udtryk for, at der var et ønske om, at tingene blev gjort på samme måde overalt. Måske har man i relation til evalueringen formuleret sig for erklæringsagtigt, og man kunne godt prøve at se mere på, hvordan tillid indgår i driften.

Anette Laigaard tilføjede, at der er behov for konkrete historier.

Britt Petersen bemærkede, at tanken ikke var, at alle skal gøre det ens, men derimod hvordan man committer sig.

Hvordan gør vi det i fællesskab – er det fælles gods eller blot organisationernes tilføjelser? Der kunne også være tale om en forskellig forståelse af borgerperspektivet. Nogle gange er det få ting, der skal tilføjes – men der skal mere med.

Jan Trojaborg konstaterede, at man umiddelbart nok er enig om det meste i denne sammenhæng. Det startede som en national dagsorden med Margrethe Vestager, hvortil der blev knyttet økonomiske krav. I København er vi kommet langt – det er en historiefortælling. Der er også forskning – f.eks. Tina Øllgaard Bentzens ph.d.-projekt – der understøtter Tillidsdagsordenen. Det er allerede flere år siden, det blev konstateret, at det ikke kan være det samme over det hele.

Mikkel Hemmingsen konkluderede, at der skal arbejdes med at oprette en hjemmeside, der skal fungere som udstillingsvindue for Tillidsdagsordenen, og at der som overbygning til det udsendte materiale skal udarbejdes en fælles erklæring fra CSO, der skal indgå i det materiale, der tilgår ØU og BR.

Jan Trojaborg ønskede, at der også i fremtiden bliver mulighed for dialog med politikerne f.eks. i form af arrangementer i lighed med de store møder i Rådhushallen, og at der arbejdes videre med uddannelsesaktiviteter inden for området i fortsættelse af de to forløb for tillidsrepræsentanter, der blev gennemført i efteråret 2014.

Britt Petersen lovede, at man fra organisationssiden vil sende input til den fælles erklæring fra CSO om Tillidsdagsordenen.

3. Budget 2016 og overførselssagen

Mikkel Hemmingsen indledte med at redegøre for resultatet af overførselssagen. Den overordnede overskrift for årets sag var genopretning, f.eks. renovering af skoler. Den anden overordnede overskrift var etablering af almene boliger, hvor man genbrugte tilbagefaldspenge med rabat. Desuden er der blevet vedtaget enkelte andre ting. Herunder er der f.eks. afsat 5 mio. kr. til vikarer i forbindelse med den efteruddannelse af lærere, der finansieres af A.P. Møller Fonden.

Med hensyn til Budget 2016 orienterede Mikkel Hemmingsen om, at ØU har vedtaget et notat om budgetprocessen. ØU har besluttet at der skal udarbejdes forslag til forbedringer på 15 fokusområder, f.eks. social mobilitet. Et andet af de temaer, man gerne vil modtage bud inden for, er Tillidsdagsordenen. Der blev i øvrigt henvist til den rundsendte indstilling.

Britt Petersen anførte, at nogle tidligere omstruktureringer har taget penge væk fra forvaltningernes budgetter og overført dem til KS mv. De nye projekter – herunder vagtplansystem, lønsystem mv. – har ikke altid vist sig helt uproblematisk, og skubber i praksis administrative opgaver over på institutioner mv., med deraf følgende negative konsekvenser for kerneopgaven.

Mikkel Hemmingsen svarede, at alle forbedringer skal vurderes i forhold til den samlede kæde. Det gælder såvel i KS som i KEjd, ByK,

Borgerservice osv. Mikkel Hemmingsen har sammen med Bjarne Winge og Else Sommer prøvet at forstå udfordringen i forbindelse med at sikre korrekte lønudbetalinger og har bedt de enheder, der skal drive systemet, om også at tage et ansvar for, at slutbrugerne forstår, hvad de skal. Manglende forberedelse spiller også en rolle – populært sagt er 20 % teknik og 80 % organisation, kultur mv. Man vil fremadrettet prøve at ændre udrulningen af systemer som nyt lønsystem, ERP-system mv., så der tages højde for hele processen (end-to-end). ØKF's tilgang er overordnet, at hvis man i et servicefællesskab – f.eks. KS – skaber mere effektive løsninger, skal dem, som får gavn af løsningerne, beholde den største del af eventuelle besparelser. Dette kan betyde, at fordelingen mellem forvaltningsspecifikke og tværgående effektiviseringer fremadrettet skal ændres.

Henriette Brockdorff bemærkede, at det lyder fornuftigt og er en god tilgang. Ofte kommer der dog i processen nogle indvendinger fra personalet, og nogle gange har indvendingerne efterfølgende vist sig at være rigtige. Hvordan får man lært af, at der nu sidder en del medarbejdere med relevante erfaringer? Måske skulle man sikre større inddragelse af følgegrupper og andre ”arbejdende grupper”.

Mikkel Hemmingsen anførte, at man har etableret Københavns Innovationshus med ét erklæret formål: at inddrage brugerne bedre. Carsten Haurum er formand for Innovationshusets styregruppe.

Henriette Brockdorff spurgte, hvordan man får etableret en forbindelse mellem dem, der har erfaringerne, og Innovationshuset.

Else Sommer kvitterede for, at der nu er en anden indstilling til forandringsprocesserne, men bemærkede, at KK organisatorisk ikke er særligt moden – der kræves store kulturelle forandringer for at få forandringer forankret i praksis.

Carsten Haurum oplyste, at første møde i Innovationshusets styregruppe blev afholdt samme dag som CSO-mødet. Det er vigtigt at inddrage så mange som muligt i arbejdet, samtidig med at man må have fokus på at opnå resultater.

Mikkel Hemmingsen foreslog, at Carsten Haurum afrapporterer på næste CSO-møde.

Jan Trojaborg anførte, at man må arbejde nuanceret med, hvad der umiddelbart ser ud til at være effektiviseringer – og f.eks. se på, hvad omkostningerne er på medarbejderside. I øvrigt er Innovationshuset et positivt initiativ.

Carsten Haurum bemærkede, at man i det videre arbejde med Innovationshuset kan inddrage erfaringer undervejs. Foreløbigt bør der findes 3-5 gode projekter, der viser, at initiativet er en god idé.

Mikkel Hemmingsen nævnte som eksempel, at der på Halmtorvet 17, hvor der på en del af matriklen indrettes et stofindtagelsesrum, evt. kunne indrettes et fiktivt klasselokale, hvor man kunne arbejde med nye måder at indrette skoler på.

4. Trivselsmålingen 2015

Mikkel Hemmingsen anså en trivselsmåling som en indikation, som skal bruges af MED-systemet til at overveje, om der er behov for en indsats mhp. at forbedre trivslen, hvorefter der kan udarbejdes en handlingsplan.

Tendensen i det overordnede resultat for KK er uheldig, fordi der er tilbagegang på en række parametre. Det er kun ØKF, der viser fremgang, men det sker fra et ikke for godt udgangspunkt. Han pegede på, at de store forandringer, der er sket, kan være årsag til den vigende trivsel.

Jan Trojaborg sagde, at der har været et godt samarbejde med KK om gennemførelse af undersøgelsen og glædede sig over den høje svarprocent (79).

Det er uheldigt, at færre vil anbefale at søge stilling i KK. Nogle af de anvendte begreber kan være vanskelige at arbejde med. Det er f.eks. ikke entydigt, hvad retfærdighed betyder. Det blev nævnt, at ejerskabet til undersøgelsen åbenbart kunne forekomme tvivlsomt for nogle. Det er ikke på alle arbejdspladser, at andre end lederen har modtaget rapporten. Det må være en selvfølge, at også medarbejderrepræsentanter modtager den.

Ledelsesrepræsentanterne var enige i det sidste. Det blev sagt, at det er rimeligt, at lederen får rapporten lidt tid før medarbejderrepræsentanterne, således at lederen får lidt tid til at forberede sig på diskussioner.

På opfordring af **Mimi Bargejani**, lovede **Mikkel Hemmingsen**, at rapporterne om de enkelte forvaltninger vil være tilgængelige.

Else Sommer fortalte, at BUF vil arbejde med tre temaer: støj, ledelse og indflydelse. Arbejdet vil tage udgangspunkt i faglige områder – og ikke i organisatoriske enheder. Hun glædede sig over, at rengøringsområdet, der har arbejdet målrettet med at forbedre trivslen, ligger højt. Alt tegner på en god opfølgning i forvaltningen.

Mimi Bargejani kunne ikke genkende de positive tal for rengøringsområdet. Hun sagde, at mange inden for rengøringsområdet er fremmedsprogede, og at dårlig sproglig forståelse er forklaring på de gode tal, og hun antydede også, at der kunne forekomme påvirkning.

Else Sommer erkendte, at der kan være sprogproblemer, men fastholdt, at der har været en positiv udvikling.

Pernille Andersen oplyste, at TMF arbejder med en trestrengt indsats: et ledelsesniveau mere, kommunikation og oplysning om baggrunden for forandringer. Hvis der er problemer, skal de løses i samarbejde mellem leder og medarbejdere. Men hvis der er store problemer, skal der gives assistance udefra. TMF vil gennemføre en midtvejsmåling i begyndelsen af 2016.

Britt Petersen foreslog, at kommunen i fremtiden selv skal stå for den tekniske gennemførelse af undersøgelsen. Der har været brugt mange ressourcer på møder med den eksterne leverandør.

Mikkel Hemmingsen var bekymret for, at der i så fald kan opstå frygt for, at fortroligheden ikke respekteres. Mistanken kan opstå, fordi data vil ligge i det kommunale system, hvorimod det med en ekstern leverandør ikke vil være muligt at få adgang til data.

Britt Petersen foretrak denne diskussion frem for at fortsætte med en ekstern leverandør. Organisationerne vil bakke op om en kommunal varetægelse og bidrage til, at anonymiteten sikres. Hun glædede sig over, at TMF vil bistå ledere med trivselsproblemer.

Tania Karpatschhof var på linje med det sidste og udtrykte det ved at sige, at hvis det går dårligt et bestemt sted, er det et fælles ansvar at få rettet op. På baggrund af, at der i rapporten er eksempler på fald på 0,4, hvilket er virkeligt meget, stillede hun spørgsmålstejn ved, om de omkostninger, strukturforandringer har for trivslen, er prisen værd.

Mikkel Hemmingsen tilbød, at den lige gennemførte omstrukturering i ØKF vil blive anvendt som case med henblik på at belyse de organisatoriske og effektiviseringsmæssige konsekvenser ved omstruktureringer.

Anette Laigaard havde haft stor glæde af bemærkningsfelterne, som hun oprindeligt havde været skeptisk overfor. Det er prisværdigt, at så mange medarbejdere har brugt tid på at komme med en masse gode input.

Birgitte Hansen anbefalede stor åbenhed om rapporten og oplyste i forlængelse heraf, at BIF har holdt et seminar. Det kan nytte at gøre en indsats. Et eksempel herpå er en enhed i BIF, der ved målingen for to

år siden fik en meget lav placering, og som nu har fået en gennemsnitlig placering.

Vibeke Westh stillede spørgsmålet, om der bør være en fast praksis for, hvilken bistand der bør gives til en arbejdsplads.

Mikkel Hemmingsen opsummerede

- Det er et problem, at en del medarbejdere pga. dårlige dansk kundskaber har problemer med at medvirke i undersøgelsen på en meningsfuld måde.
- Der var ønske om, at KK hjemtager den tekniske gennemførelse af undersøgelse. KK vender tilbage. Ved hjemtagelse kan der opstå tvivl om fortroligheden.
- Medarbejdersiden skal have adgang til rapporterne.
- Der var tilfredshed med, at der er mulighed for at bistå ledere. 'Ledere skal tage ledere i hånden'.

5. Om- og genplacering

Mikkel Hemmingsen oplyste, at det er KK's opfattelse, at der ikke skal ske ændringer af den gældende praksis. Det kan dog undersøges, hvor stort problemet er – masseafskedigelse er meget sjældent forekommende i KK.

Karla Kirkegaard anførte, at der har været en del omstruktureringer og afskedigelsesrunder.

Britt Petersen sagde, at problemet er to-delt: Dels hvor mange det lykkes at omplacere i høringsperioden, dels hvor mange stillinger der slås op i opsigelsesperioden. Britt Petersen ville gerne have standset trafikken af personer, der bliver ansat, samtidig med at andre netop er blevet afskediget fra en tilsvarende stilling.

Mikkel Hemmingsen foreslog, at man først undersøger problemets omfang.

Tania Karpatschhof tilføjede, at man burde fordele det på faggrupper – det administrative område, skoleområdet mv. På det administrative område sker ansættelsen på den ene side som generalist og med KK som ét ansættelsesområde, mens det på den anden side ikke altid virker som om, der tages højde for dette i afskedigelsessituationer.

Mimi Bargejani genkendte, at der sker ansættelse med KK som ét ansættelsesområde. I SUF sker der i vidt omfang omplacering under clearingsmodellen, som strækker sig til hele opsigelsesvarslet, mens man derimod kun havde kendskab til to tilfælde i BUF, og som heller ikke lå inden for de to ugers omplaceringsmulighed under høring, hvor der er sket omplacering, samtidig med at der sker opslag af stillinger i andre forvaltninger. En anden problematik er, at der bliver

færre fuldtidsstillinger på rengøringsområdet, og at der derfor f.eks. alene tilbydes omplacering fra en fuldtidsstilling til en 23-timersstilling.

Britt Petersen nævnte to problemstillinger: Dels hvornår arbejdsmangel fører til afsked i én forvaltning, og dels en særlig bekymring i forhold til effektiviseringer gennem samling af opgaver. I forhold til sidstnævnte har der været tilfælde, hvor høringsperioden har været for kort til, at der har kunnet skaffes overblik for behovet for medarbejdere.

Mikkel Hemmingsen konstaterede, at der er en tendens til færre i administrative funktioner til fordel for flere med direkte velfærdsopgaver på såvel børne- og ungeområdet som på teknik- og miljøområdet mv. Som udgangspunkt er det KK's opfattelse, at der ikke skal ske ændringer, men man vil gerne undersøge problemets omfang.

Karla Kirkegaard anførte, at der er en tendens til at afskedige faglært personale og i stedet ansætte ufaglært personale, studenter mv., hvilket ikke er i orden i de tilfælde, hvor der er tale om faglært arbejde.

Tania Karpatschhof nævnte, at det er rigtigt, at der er en tendens til at italesætte, at der skal være færre administrative medarbejdere, men at der på den anden side er brug for administrative medarbejdere til at understøtte kerneopgaven. Hun spurgte, om ikke det er værd at investere i, at de medarbejdere, der allerede er i KK, kan blive gode medarbejdere i andre forvaltninger.

Mimi Bargejani bemærkede, at der på rengøringsområdet bliver færre og færre fuldtidsmedarbejdere, mens der bliver flere ungarbejdere, deltidsansatte mv., og at antallet af medarbejdere ansat på overenskomsten stiger, men den samlede ansættelsesbrøk falder. Det er et problem, at man ikke kan tilbyde hele stillinger, som den enkelte kan leve af, når man samtidig gerne vil have Københavns Kommune til at fremstå som en attraktiv kommune for medarbejderne at være ansat i.

Mikkel Hemmingsen sagde, at der er mange virksomheder i København, der efterspørger faglært arbejdskraft, og der opstår løbende mange jobåbninger. Man kan godt lave andet end at være i KK – og giver det mening at omplacere, hvis der er jobs andre steder?

Else Sommer konstaterede, at der tales om mange ting på én gang. Der er altid en god grund, hvis man vælger at rekruttere udefra – der kan være tale om, at man specifikt efterspørger bestemte kompetencer. I øvrigt er det ikke nødvendigvis et arbejdsgiverønske, at KK er ét ansættelsesområde.

Tania Karpatschof bemærkede, at samtidig med, at der er afskedigelsesrunder, viser det sig, at der er stillinger, hvor der konkret kan matches. Jobportalen bliver nok ikke anvendt i tilstrækkeligt omfang, og der lader til at være en opfattelse af, at der nok er en grund til, at nogle medarbejdere blive afskediget.

Jan Trojborg påpegede, at der er love og regler, der skal overholdes også af arbejdsgiversiden, herunder et gældende cirkulære om at ansættelse sker med KK som ét ansættelsesområde.

Mikkel Hemmingsen opsummerede, at konklusionen er, at KK ikke mener, at der skal ske ændringer. Der er lyttet til, at organisationerne ikke er enige i dette, og der skal foretages en undersøgelse af, i hvilket omfang det lykkes at genplacere.

Britt Petersen opfordrede til en diskussion om, hvordan man i forbindelse med afskedigelsesrunder kan se på behovet for arbejdskraft i bredeste betydning – dvs. også i den private sektor.

Birgitte Hansen oplyste, at BIF gerne afholder arrangementer for afskedigede medarbejdere – erfaringen hidtil har dog været, at meget få har deltaget, hvilket bekræfter de mismatch-problemer, Mikkel Hemmingsen nævnte.

6. Sociale klausuler og arbejdsklausuler

Mikkel Hemmingsen henviste til det udsendte notat, der indeholder en redegørelse. Han tilføjede, at anvendelse af sociale klausuler for så vidt ikke er et anliggende for CSO, fordi det vedrører forhold hos virksomheder, der er leverandører til kommunen – og altså ikke forhold på kommunens egne arbejdspladser.

Britt Petersen anførte, at nogle selvejende institutioner, der samarbejder med KK, har løn- og ansættelsesvilkår, der ikke lever op til de kommunale overenskomster. Hun opfordrede til, at der bliver stillet krav om, at dette skal være tilfældet.

Caja Bruhn var tilfreds med anvendelse af klausuler og opfordrede til, at det bliver gjort mere synligt.

7. Eventuelt

Britt Petersen kritiserede, at der var gået en indstilling til ØU om fremtidig indsats mod sygefravær, uden at organisationerne havde været involveret. Beslutningen skal tages i CSO.